> Embauche des jeunes et maintien dans l'emploi des seniors

emploi.gouv.fr

Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle

Contrat de génération

UNE GESTION ACTIVE DES AGES AU SERVICE DES LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

L'insertion durable des jeunes, le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors, ainsi que la transmission des compétences constituent **les axes prioritaires du contrat de génération.**

Qui ?

Tous les employeurs de droit privé (même les entreprises individuelles). Si le contrat de génération concerne toutes les entreprises, elles n'ont pas toutes les mêmes leviers en matière d'emploi, ni les mêmes capacités de négociation. La mise en œuvre du contrat de génération est donc différenciée selon la taille des entreprises…

Quoi ?

> Les entreprises **de moins de 300 salariés** peuvent bénéficier d'une aide de 4000€ par an pendant trois ans et d'un appui conseil.
> Les entreprises **de 300 salariés et plus** doivent négocier un accord ou élaborer un plan d'action portant sur le contrat de génération.

Comment ?

I. L'entreprise compte moins de 300 salariés

L'entreprise peut bénéficier d'une aide de l'État au titre du contrat de génération.

Le principe : le recrutement d' un jeune en CDI et le maintien en emploi ou le recrutement d'un senior.

L'aide s'élève à 12 000 euros sur 3 ans par binôme, 4000 euros par an, soit 1000 euros versés chaque trimestre.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Les conditions du bénéfice de l'aide par l'entreprise

> Embaucher en CDI un jeune de moins de 26 ans - ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés – ou dans le cadre de l'aide octroyée lors d'une transmission d'entreprise.

> Maintenir dans l'emploi un senior de 57 ans ou plus - ou de 55 ans ou plus pour les salariés reconnus travailleurs handicapés - ou recruté à partir de 55 ans. Le salarié senior peut être embauché en même temps que le jeune.

> Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations sociales, salariales et patronales.

MODE D'EMPLOI

1. Déposer une demande d'aide à Pôle emploi services en remplissant le formulaire, simple, recto verso, disponible sur le site **www.contrat-generation.gouv.fr**.

2. Effectuer la demande au plus tard dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat du jeune salarié.

3. Versement de l'aide tous les trimestres par Pôle emploi services, après actualisation des données par l'entreprise.

Une gestion active des âges

L'entreprise de moins de 300 salariés peut bénéficier d'un appui-conseil dans la mise en œuvre d'une gestion active des âges. Elle s'adresse à la Direction régionale de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) pour bénéficier des informations nécessaires.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ces entreprises - *si la branche à laquelle elles appartiennent n'a pas conclu d'accord contrat de génération* – doivent négocier elles-mêmes un accord d'entreprise contrat de génération sous peine de pénalité.

Un décret d'application viendra préciser les modalités de mise en œuvre de cette pénalité ainsi que sa date d'entrée en vigueur, au plus tard au 31 mars 2015.

II. L'entreprise emploie (ou appartient à un groupe de) 300 salariés et plus

L'entreprise a l'obligation de négocier sur le contrat de génération.

Elle négocie et conclut un accord ou, à défaut, établit un plan d'action sur le contrat de génération portant sur des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences. L'accord ou le plan d'action est ensuite transmis à la Direccte qui exerce un contrôle de conformité.

L'accord peut aussi être négocié au niveau du groupe. En revanche, un accord de branche ne suffit pas.

L'employeur transmet à la Direccte un document d'évaluation annuel de la mise en œuvre de l'accord ou du plan.

À défaut d'accord ou de plan d'action, l'entreprise sera assujettie à une pénalité. Celle-ci est plafonnée à 1 % de la masse salariale au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou plan d'action conforme, ou à 10 % des exonérations de cotisation dont l'entreprise bénéficie s'il s'agit d'un montant supérieur.

MODE D'EMPLOI

1. Réaliser un diagnostic pour analyser la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de l'entreprise afin d'identifier des actions cohérentes en fonction des spécificités de l'entreprise.

2. Définir les actions contenues dans l'accord ou le plan d'action portant sur le contrat de génération, et une fois l'accord négocié ou le plan d'action élaboré, le déposer auprès de la Direccte accompagné d'une fiche descriptive et du diagnostic préalable.

Pour connaître le contenu d'un accord ou d'un plan d'action :
consulter le site www.contrat-generation.gouv.fr

Un contrôle est effectué par la Direccte dans les trois semaines à compter de la date de dépôt, six semaines pour un plan d'action. Le défaut de réponse de l'administration dans ces délais vaut conformité de l'accord ou du plan d'action.

3. Réaliser, chaque année un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action, soumis aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise, et le transmettre auprès des services de la Direccte. À défaut, l'entreprise sera assujettie à une pénalité de 1500 € par mois de retard.

> Embauche des jeunes et maintien dans l'emploi des seniors

À qui s'adresser ?

- Consulter le site **www.contrat-generation.gouv.fr** (formulaire de demande d'aide)
- Pôle emploi services au **39 95**

Sur le site www.contrat-generation.gouv.fr

> les formulaires de demande d'aide et d'actualisation
> les accords de branche
> des précisions sur le contenu des diagnostics et des accords
> des retours d'expériences sur le contrat de génération

Pour aller plus loin

Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Loi n°2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération

Décret n°2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération

REALISATION MISSION COMMUNICATION – REDACTION MFNE – SD-MESE AVRIL 2014

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
www.emploi.gouv.fr